

金证ESG | ESG报告的严肃性，从社会维度开始补课

金证评估 2026年9月1日 17:48 上海 [听全文](#)



近日，ESG管理与利益相关方沟通所引发的风险受到公众的广泛关注，ESG报告文本与企业实际管理行为之间的落差，正在被反复审视。员工权益、供应链责任、环境绩效，报告中的承诺一旦与实际行为对照，差距立现。这背后是一个普遍的认知偏差：不少企业仍把ESG报告当作材料工程，收集案例、润色表述、排版挂网，即告完成。在披露以自愿为主的阶段，这种做法的局限尚未充分暴露。如今监管、市场与利益相关方的要求同步收紧，ESG报告的分量已经完全不同，尤其对有出海业务的企业，变化来得更早、更直接。



为什么失守往往发生在S维度

ESG三个维度的披露成熟度并不均衡：环境（E）维度有成熟的量化框架，能耗、排放有口径、可核算；治理（G）维度受公司法与上市规则的刚性约束；社会（S）维度（员工权益、供应链责任、产品责任、社区关系）长期以定性描述为主，缺乏强制量化要求，是披露质量最容易出现问题的板块。国际评级实践将此类现象称为社会维度漂洗（social washing），有三个典型特征：

- 01 只有理念与承诺，没有指标
- 02 有指标，但无口径、无统计边界、无同比数据
- 03 报告表述与管理行为之间没有验证机制

这些问题大部分可以回归到治理（G）维度进行审视，判断是否存在引发系统性风险的漏洞，如劳工议题是否真正进入董事会监督议程、人力资源数据是否有内部复核机制、员工关怀是否回应利益相关方的关切。



四重压力正在改变报告的分量



监管层面：披露之后是鉴证

境内方面，沪深北三大交易所已发布可持续发展报告指引，其中沪深两市特定指数样本公司及境内外同时上市公司已于2026年首次强制披露2025年度可持续发展报告；财政部企业可持续披露准则体系陆续出台，配套的《可持续信息鉴证业务准则第6101号——基本准则（试行）》已于2026年1月印发。报告数据将逐步像财务数据一样接受第三方检验，写得美不再够用。对有欧盟业务的企业，约束更进一步：CSRD⁹的披露准则ESRS将自有劳动力（ESRS S1）设为独立准则，对工作条件、同工同酬、结社自由等设定量化披露要求；CSDDD已正式立法，自2029年起适用于超大型企业，其对价值链劳工与

人权风险的法定尽调义务，将通过大型客户的供应商管理体系向包括中国企业在内的供应商传导。

订单层面：S维度指标进入供应商门槛

汽车、电子、新能源等行业的跨国买家，普遍通过供应商行为准则和年度审核，将工时、薪酬、职业健康安全、用工合规纳入订单分配与续约条件。审核结果可能影响供应商准入、订单分配与续约。这一机制不局限于出口企业，境内头部采购方的供应商管理也在引入同类指标。

融资层面：评级更关注实际行为

主流ESG评级^Q均设有争议事件监测机制，舆情、处罚、诉讼实时计入评估结果，并与融资成本和机构投资者的可投名单挂钩。一次公共事件对评级的冲击，修复周期可能需要以年计，更不能通过措辞优化弥补。

人才层面：雇主信誉成为竞争要素

ESG表现日益成为求职者、特别是年轻一代选择雇主的参考坐标。在高度透明的舆论环境中，管理争议会实时传导至人才市场；对有海外经营的企业，雇主信誉还直接影响本地化用工能力。



两个转变：从“拼材料”到“管风险”



转变一：把报告当作管理诊断工具

合规披露是底线价值，但不是全部价值。严肃的编制过程本身就是一次管理扫描：实质性议题识别，检验管理层对利益相关方诉求的掌握程度；跨部门数据收集，暴露指标口径缺失、职责不清、信息系统空白。数据拿不出来的地方，就是管理没有到位的地方。诊断出的问题还应回到治理结构：将劳工等重点议题纳入董事会或专门委员会的监督议程，明确管理层责任，从机制上堵住S维度失守的根源。

转变二：把S维度指标化，并与国际口径对接

以员工议题为例，应建立可验证的指标体系：新员工一年留存率、分层分类离职率、内部晋升占比、劳动争议数量与处理结果、社保覆盖率、人均培训时长、职业健康安全事故率等，统计口径与ESRS S1、GRI^Q保持兼容。指标进入报告并逐年连续披露，即形成刚性约束：口径必须稳定、数据必须可追溯、波动必须可解释。同时，一次体系建设可复用于境内强制披露、客户审核、融资评级等多个场景，合规成本由此转化为管理投资。



ESG报告的严肃性，不取决于文案，而取决于企业是否将可持续发展承诺落实到日常管理，并以经得起检验的数据如实呈现管理成效。对有出海业务的企业，上述压力来得更早、更直接；对立足境内市场的企业，方向同样明确。